

Rapport **NEA 2015** Uitsplitsing naar het voortgezet onderwijs

Rapport

NEA 2015

Uitsplitsing naar het voortgezet onderwijs

Uitgevoerd door: TNO en CBS

In opdracht van: het ministerie SZW. Voion is opdrachtgever voor wat betreft de uitsplitsing van de resultaten van het vo.

Uitgave:

VOION

Postbus 2501

6401 DA Heerlen

Tel: 045 – 579 6024

www.voion.nl

September 2016

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

.....	
Samenvatting	6
Inleiding	8
1. Onderzoekspopulatie voortgezet onderwijs	9
1.1. Geslachtsverdeling	9
1.2. Leeftijd	9
1.3. Opleidingsniveau	10
1.4. Dienstverbanden	10
2. Kenmerken van het werk in vo	11
2.1. Arbeidsinhoud en PSA	11
2.1.1. Een interessante en leuke baan	11
2.1.2. Veel werk: kwantitatieve werkbelasting	12
2.1.3. Zwaar werk: kwalitatieve werkbelasting	13
2.1.4. Ongewenst gedrag (incl. pesten)	14
2.1.5. Regelmogelijkheden / autonomie	15
2.2. Arbeidsomstandigheden	16
2.2.1. Arbeidsomstandigheden en doorwerken	17
2.3. Arbeidsverhoudingen	18
2.3.1. Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag	18
2.3.2. Sociale steun leiding en collega's	19
2.3.3. Medezeggenschap en vertegenwoordiging	20
2.4. Arbeidsvoorwaarden	21
2.4.1. Werk-privé balans	21
2.4.2. Leer- en ontwikkelmogelijkheden	22
3. Verzuim en burn-out	23
3.1. Verzuim	23
3.2. Burn-out <i>klachten</i>	23

Samenvatting

NEA 2015

Een groot deel van de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) beslaat 10 jaar (2005 – 2015). Een paar trends is te duiden, maar vooral de stabiliteit in de gemeten kenmerken is opvallend.

De resultaten van de NEA 2015 voor het voortgezet onderwijs (vo) zijn beschreven in vergelijking met andere onderwijssectoren en 'overige sectoren'. De 'overige sectoren' omvatten de rest van de werknemers in Nederland.

De NEA 2015 bevat antwoorden van 668 personen die werkzaam zijn het vo. De omvang van deze steekproef is ruim voldoende om de resultaten te generaliseren naar alle werknemers in het vo (2015 N =106.149, bron: DUO).

De NEA informeert naar (tevredenheid over) de kwaliteit van de arbeid. Kenmerken van de kwaliteit van de arbeid zijn: arbeidsinhoud, -omstandigheden, -verhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Deze rapportage volgt die indeling afgesloten met een hoofdstuk over verzuim en burn-out klachten.

Overall is ruim 80% van de werknemers in het vo tevreden tot zeer tevreden met hun baan en, alles bij elkaar genomen, is 74% tevreden tot zeer tevreden met hun arbeidsomstandigheden.

Arbeidsinhoud

Werknemers in het vo zijn tevreden met de arbeidsinhoud. Zij vinden het werk interessant en ervaren flow en zijn over het algemeen opgewassen tegen de eisen van het werk. Voor een kleine 15% van de werknemers is dat echter niet zo gemakkelijk.

67% van de werknemers vindt dat aanvullende maatregelen tegen werkdruk en of werkstress nodig zijn. In vergelijking met overige sectoren (40%) is dat veel. In het onderwijs ligt het accent op veel werk en extra hard werken terwijl het accent in de overige sectoren ligt op snel moeten werken.

Meer dan in overige sectoren zijn werknemers in het vo emotioneel betrokken en vinden zij het werk emotioneel veeleisend. Ongewenst gedrag van buiten de school heeft vooral te maken met intimidatie en pesten terwijl het minder gaat om ongewenste seksuele aandacht en fysiek geweld.

Werknemers in het vo ervaren minder regelmogelijkheden dan werknemers in de overige sectoren.

Het niet zelf kunnen beslissen over het opnemen van verlof lijkt het belangrijkste aspect gevolgd door niet zelf het werktempo kunnen regelen.

Arbeidsomstandigheden

Men is tevreden over de arbeidsomstandigheden. Bijna 14% van de werknemers is (nog steeds) van mening dat maatregelen tegen hinderlijk geluid nodig zijn. Andere aanpassingen in verband met de gezondheid gaan vooral over de hoeveelheid werk en de functie of het takenpakket en in mindere mate over aanpassingen in meubilair of arbeidsmiddelen.

45-plussers is gevraagd onder welke omstandigheden zij langer willen en kunnen doorwerken. De belangrijkste aanpassing die men wenst zijn ontziet-maatregelen zoals vermindering van het aantal uren / dagen werk gevolgd door verlichting van de werkzaamheden.

Arbeidsverhoudingen

Ongewenst gedrag van collega's en leidinggevenden komt ook in het vo voor. De mate waarin ongewenst gedrag voorkomt is vergelijkbaar met andere sectoren. 6,8% van de werknemers in het vo is van mening dat (aanvullende) maatregelen tegen Intimidatie, agressie, geweld of pesten door leidinggevende(n) of collega's nodig is.

De mate van sociale steun door leidinggevenden en collega's is hoog en vergelijkbaar met andere sectoren. Leidinggevende in het vo stimuleren werknemers meer dan in andere sectoren om kennis en vaardigheden te (blijven) ontwikkelen.

Medezeggenschap is in het vo met 94,7% bekender dan in andere (onderwijs)sectoren (89% en 61%).

Werknemers in het vo zijn tevreden met de MR.

Arbeidsvoorwaarden

De tevredenheid van werknemers in het vo met de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, dienstverband, werkzekerheid) is vergelijkbaar met die in overige sectoren.

De tevredenheid met de mogelijkheden om in het vo werk en privé in balans te houden / brengen (deeltijd werken, werktijden bepalen etc.) is goed vergelijkbaar met de tevredenheid in de overige sectoren. Tevredenheid met zelf de werktijden bepalen scoort overigens iets lager.

In het vo is men tevreden over de mogelijkheid om een opleiding of cursus te volgen. Daarvan wordt meer gebruikt gemaakt dan in overige sectoren. Die scholing heeft vooral als doel het huidige werk en de veranderingen daarin beter aan te kunnen. In andere sectoren gaat het vooral om de behoefte kansen op werk in de toekomst te vergroten.

Verzuim en burn-out

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie als de gemiddelde duur van het verzuim liggen allen boven het landelijk gemiddelde. Het percentage werknemers dat zich in een jaar niet ziek meldt, de zogenaamde nul-verzuimers, ligt in het onderwijs onder het landelijk gemiddelde.

Werknemers uit het vo scoren stelselmatig minder gunstig op stellingen over burn-out gerelateerde klachten dan werknemers uit andere sectoren. Burn-out klachten komen in het vo (22,3%) vaker voor dan in de andere onderwijssectoren (18,6%) en overige sectoren (13,6%). Uit de NEA van 2014 bleken 7% van de onderwijswerknemers een burn-out te hebben, in de overige sectoren was dat 5%.

Inleiding

De NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de arbeidssituatie van werknemers in Nederland. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties etc. "De NEA is de vinger aan de pols van werkend Nederland, door periodiek vergaarde informatie over de werksituatie, inzetbaarheid en gezondheid van een grote en representatieve steekproef van werknemers in Nederland." aldus TNO.

De reguliere NEA-rapportage doet verslag van de bevindingen over de hele onderwijssector. Ten behoeve van informatie over het voortgezet onderwijs (vo), laat Voion tweejaarlijks de resultaten door TNO uitsplitsen. Voor u ligt het eindrapport van deze uitsplitsing over het vo. Naast de eigen instrumenten en projecten van Voion (zoals de Workability Index (WAI) en de Welzijnscheck-VO) en de analyse van andere externe databestanden zoals o.a. het POMO en het ROA, vormt de NEA-VO een van de bronnen die mede richting kunnen geven aan de inhoud van de programmalijn Veilig, Gezond en Vitaal Werken.

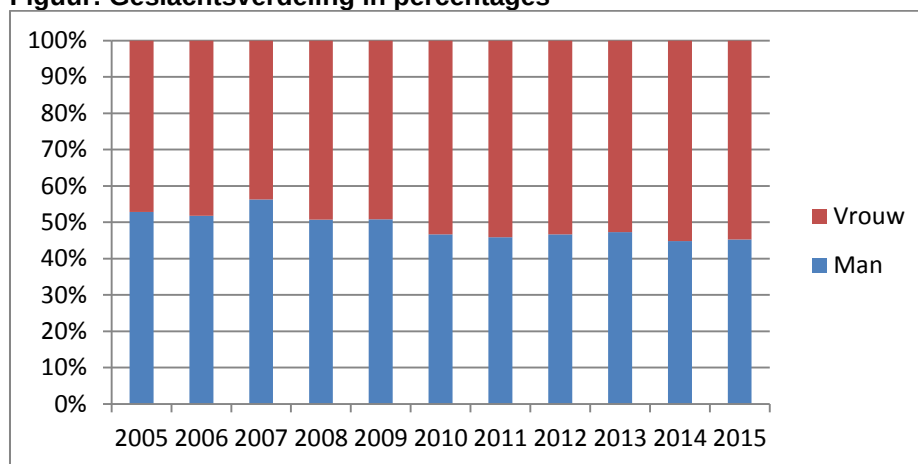
1. Onderzoekspopulatie voortgezet onderwijs

In 2015 hebben TNO/CBS 41.986 vragenlijsten over arbeidsomstandigheden in alle sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt geanalyseerd. Daarvan waren 2.751 respondenten werkzaam in de onderwijssector, onder wie 668 werknemers uit het voortgezet onderwijs (vo). Dat is ruim voldoende om met 95% zekerheid uitspraken te doen over kenmerken van 106.149 personen die in 2015 in het vo werkzaam zijn.

1.1. Geslachtsverdeling

De feminisering van het vo heeft zich tot 2011 vrijwel gestaag doorgezet. 54,1% van de werknemers in het vo bestond uit vrouwen. Na 2011 schommelt het aandeel vrouwen tussen 52,7% en 55,2%. In 2015 is de vrouw-man verhouding 54,7% - 45,3%. Onder het OOP is het verschil groter, 60,4% van de OOP-ers is vrouw.

Figuur: Geslachtsverdeling in percentages



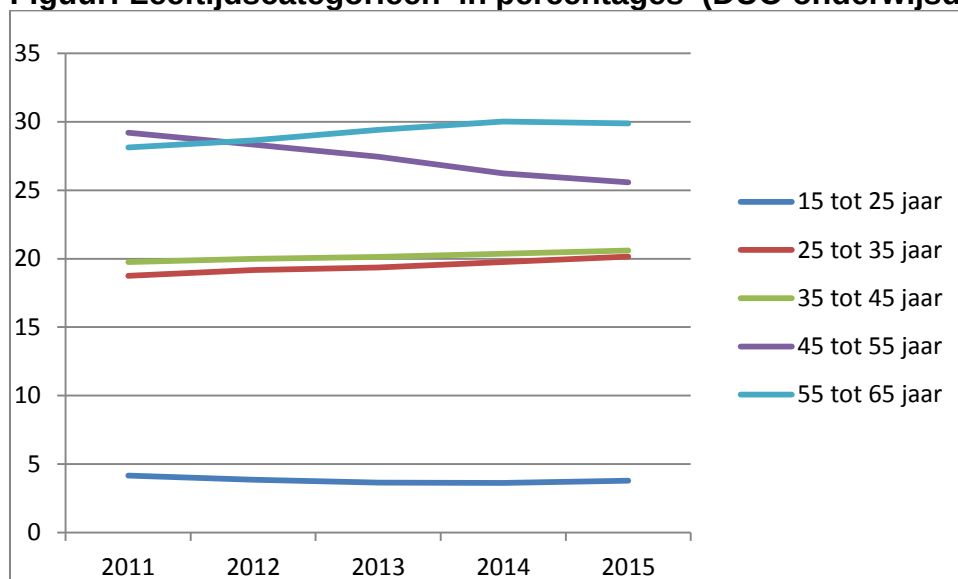
1.2. Leeftijd

Uit de NEA-steekproeven blijkt de gemiddelde leeftijd de afgelopen 10 jaar te schommelen tussen de 45 en 46 jaar. Ook de verschillende leeftijdscategorieën lijken erg te fluctueren in de tijd. De gemiddelde leeftijd in 2015 volgens DUO Onderwijsdata wordt in onderstaande tabel gepresenteerd.

Tabel: Gemiddelde leeftijd vo-werknemersgroepen (DUO, 2016)

Werknemersgroep	vrouw	man
Directie	51,6	54,6
Onderwijsgevend personeel	42,4	46,4
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	47,7	50,0
Leraren in opleiding (LIO)	25,8	24,8

De gegevens van DUO onderwijsdata laten over de afgelopen vijf jaar een stabiele verdeling voor de leeftijdscategorieën jonger dan 45 jaar zien; vanaf 2012 blijkt dat de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar de grootste is.

Figuur: Leeftijdscategorieën in percentages (DUO onderwijsdata 2015)

1.3. Opleidingsniveau

De verhouding tussen de hoogst voltooide opleiding van werknemers in het vo schommelt volgens de NEA de laatste 10 jaar rond 80% HBO/WO, 15% HAVO/MBO, 5% VBO.

1.4. Dienstverbanden

Veruit de meeste medewerkers in het vo hebben een vast dienstverband. Volgens NEA is in 2015 88,2% van de respondenten in vaste dienst¹, 10,8% is in tijdelijke dienst en slechts 1% is uitzend-, oproep- of invalkracht. In de afgelopen 10 jaar is deze verdeling nagenoeg niet veranderd.

De verdeling over de omvang van het dienstverband² blijkt de afgelopen vijf jaren stabiel: ruim 63% heeft een aanstellingsomvang van minstens 0,8 een kleine 27% heeft een aanstelling tussen 0,5 en 0,8 en minder dan 10% heeft een parttime aanstelling kleiner dan 0,5.

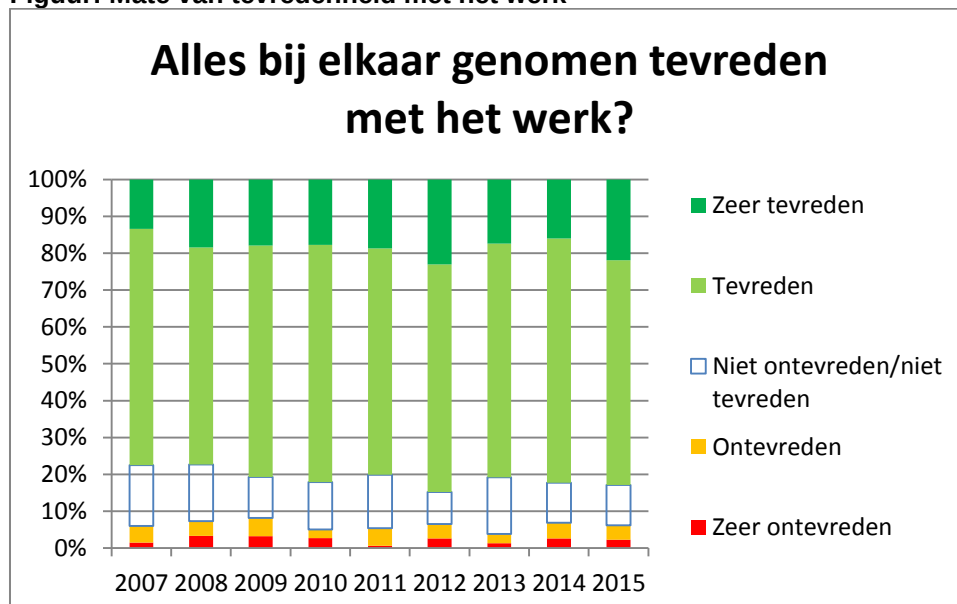
¹ Dit (b)lijkt een overschatting: uit de etalagebestanden van DUO blijkt dat 83,7% van medewerkers in het vo in vaste dienst is.

² Bron: etalagebestanden van DUO

2. Kenmerken van het werk in vo

Vraag medewerkers in het vo of zij alles bij elkaar genomen tevreden zijn met het werk, dan zal grosso modo 80% van hen zeggen tevreden tot zeer tevreden te zijn, rond 11% is neutraal, niet ontevreden maar ook niet tevreden en 7% is alles bij elkaar genomen (zeer) ontevreden met het werk in het vo.

Figuur: Mate van tevredenheid met het werk



Vier van de vijf werknemers in het vo is tevreden en dat is een vrij stabiel gegeven. Wat maakt dat de grote meerderheid tevreden is met werk?

2.1. Arbeidsinhoud en PSA

Werken levert doorgaans meer op dan inkomen alleen. Het kan een bron van plezier zijn, voldoening geven en status en structuur bieden. Het werk moet dan wel passen; interessant zijn en in balans zijn met de belastbaarheid c.q. wat iemand aankan.

2.1.1. Een interessante en leuke baan

Werknemers in het vo vinden het werk interessant. 37% van de werknemers is daarmee zeer tevreden, nog eens 60% is tevreden. Slechts 3% van de werknemers is ontevreden over de mate waarin het werk interessant is. In 2008 was dat nog 6%.

In 2014 werden nog vragen gesteld over bevlogenheid van werknemers. De uitkomsten daarvan waren dat werknemers in het onderwijs net iets meer bevlogen zijn dan werknemers in overige sectoren. Vooral waren zij vaker enthousiast over 'de baan' en zeiden meer personen vaker helemaal in het werk op te gaan. Ongeveer 85% van de werknemers ervoer dat elke week tot elke dag. Voor het bij het werken fit en sterk voelen, zijn er nagenoeg geen verschillen tussen onderwijswerknemers en werknemers in de overige sectoren.

Verder blijkt het werk voor een grote groep goed aan te sluiten bij de kennis en vaardigheden van de werknemers (64%). Opmerkelijk is dat een derde van de werknemers zegt dat zij over meer kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor het werk. 4% van de werknemers zegt juist over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan voor het werk nodig is. OOP-ers zeggen vaker dan het OP over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan nodig is (respectievelijk 4,8% en 3,2%). Nagenoeg alle werknemers in het vo (91,3%) kunnen gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die het werk aan hen stelt. Voor de psychische eisen ligt dit anders. Een kleine 15% van werknemers is het niet eens met de stelling "Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt".

Werknemers in het vo zijn iets positiever over de werkinhoud dan werknemers in de overige sectoren en zijn daarmee vergelijkbaar met collegae in de andere onderwijssectoren.

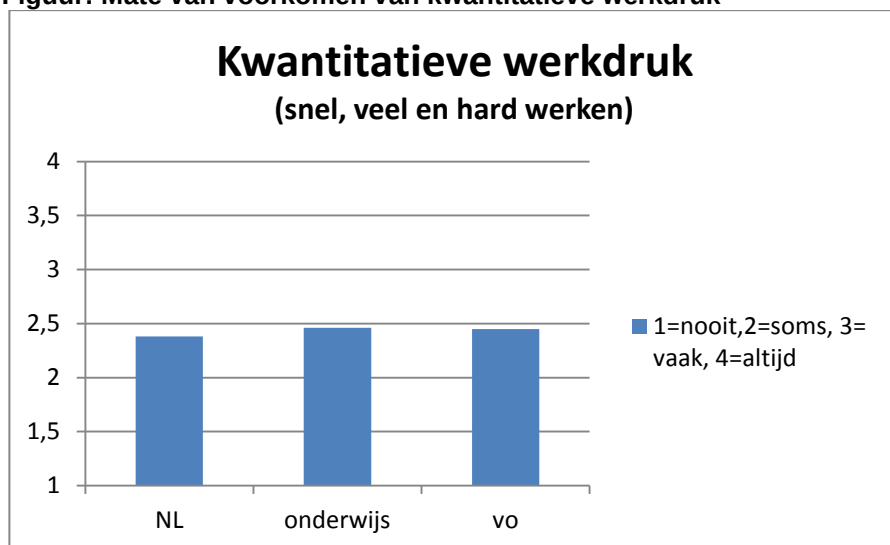
Ook voor het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt zijn er nagenoeg geen verschillen met andere onderwijssectoren. In vergelijking met andere sectoren kunnen meer werknemers in het vo het werk fysiek goed aan. Echter, minder onderwijswerknemers zeggen te kunnen voldoen aan de psychische eisen die het werk met zich meebrengt.

2.1.2. Veel werk: kwantitatieve werkbelasting

De balans tussen belastbaarheid van de werknemer en belasting die het werk met zich meebrengt, moet in orde zijn. De NEA informeert daar indirect naar door te vragen of werknemers maatregelen nodig vinden.

Van elke drie werknemers in het vo vinden twee werknemers (67%) dat aanvullende maatregelen tegen werkdruk en of werkstress nodig zijn. 52% van de werknemers zegt dat weliswaar maatregelen zijn getroffen, maar dat die onvoldoende zijn. 15% van de werknemers zegt dat (nog) geen maatregelen getroffen zijn. In de overige onderwijssectoren is zo'n 60% van de werknemers van mening dat (aanvullende) maatregelen nodig, terwijl in de overige sectoren rond de 40% van de werknemers vindt dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Dat verschil is opmerkelijk. Immers het verschil in de gemiddelde kwantitatieve werkdruk op een schaal van 1 (nooit) tot 4 (altijd) is niet bijzonder groot: onderwijs 2,46; vo 2,45 en 2,38 voor de overige sectoren.

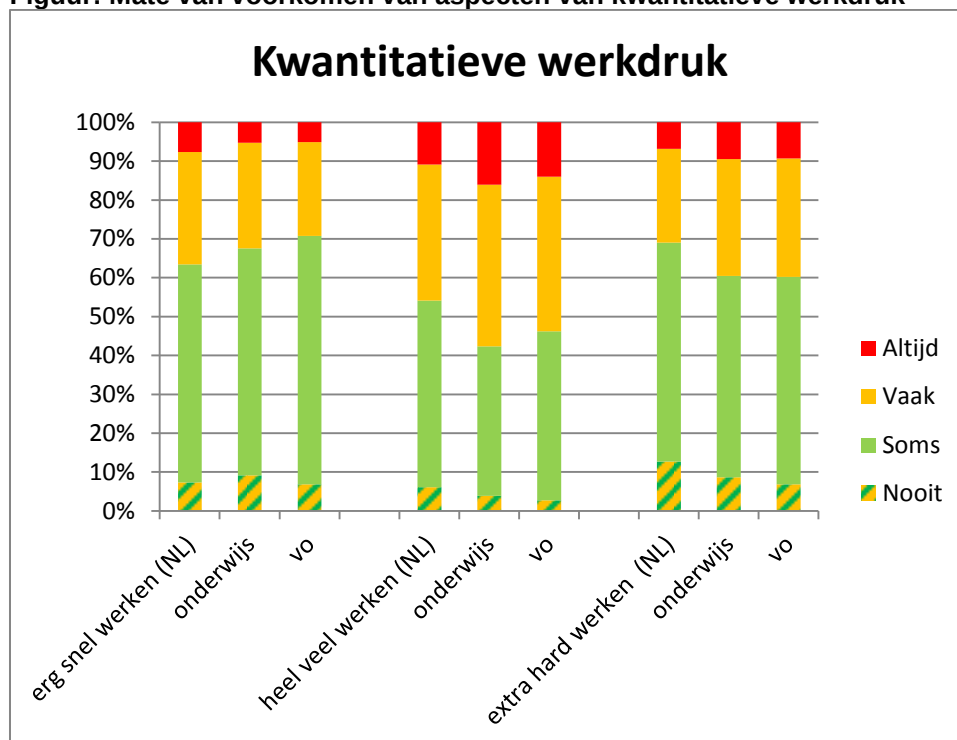
Figuur: Mate van voorkomen van kwantitatieve werkdruk



De kwantitatieve werkdruk wordt gemeten met de volgende vragen:

1. Moet u erg snel werken? (nooit, soms, vaak, altijd)
2. Moet u heel veel werk doen? (nooit, soms, vaak, altijd)
3. Moet u extra hard werken? (nooit, soms, vaak, altijd)

Figuur: Mate van voorkomen van aspecten van kwantitatieve werkdruk



De aard van de kwantitatieve werkdruk in de onderwijssectoren is anders dan in de overige sectoren. In het onderwijs ligt het accent op veel werk en extra hard werken terwijl het accent in de overige sectoren ligt op het snel moeten werken.

2.1.3. Zwaar werk: kwalitatieve werkbelasting

Het werk in het onderwijs is soms emotioneel zwaar (een score van 2 en 2,1 voor het vo op een schaal van 1: nooit tot 4: altijd). In de overige sectoren is het werk minder vaak emotioneel zwaar (met een gemiddelde score van 1,7).

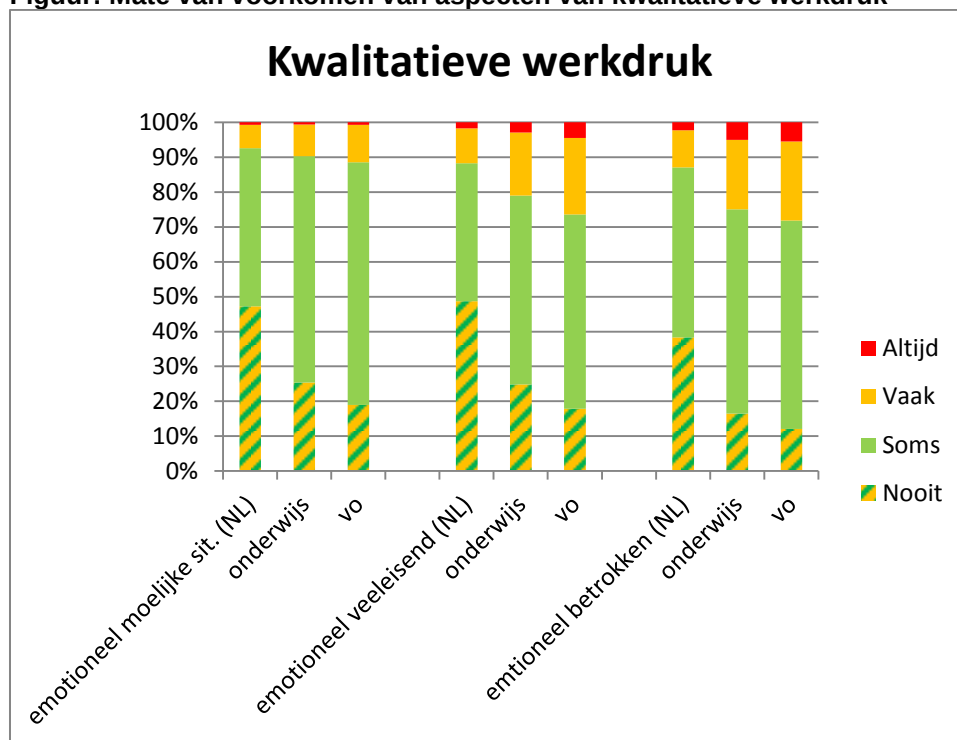
Dat blijkt ook uit de antwoorden op de vraag of (aanvullende) maatregelen nodig zijn om emotioneel zwaar werk terug te dringen. Opvallend veel werknemers in het vo (37%) vinden de tot nog toe getroffen maatregelen onvoldoende. In de overige onderwijssectoren ligt dat percentage op 27% en slechts 15,5% van de werknemers in de overige sectoren wensen aanvullende maatregelen. Is dat verschil te verklaren?

De emotionele werkbelasting / kwalitatieve werkdruk wordt gemeten met de volgende vragen:

1. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? (nooit, soms, vaak, altijd)
2. Is uw werk emotioneel veeleisend? (nooit, soms, vaak, altijd)
3. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? (nooit, soms, vaak, altijd)

Uit onderstaande grafiek blijkt dat werknemers in het vo iets vaker met emotioneel moeilijke situaties te maken krijgen, en vooral het werk vaker emotioneel veeleisend vinden en vaker emotioneel betrokken raken. Bovendien is het percentage werknemers dat nooit met een vorm van emotionele belasting te maken heeft in het onderwijs veel kleiner.

Figuur: Mate van voorkomen van aspecten van kwalitatieve werkdruk



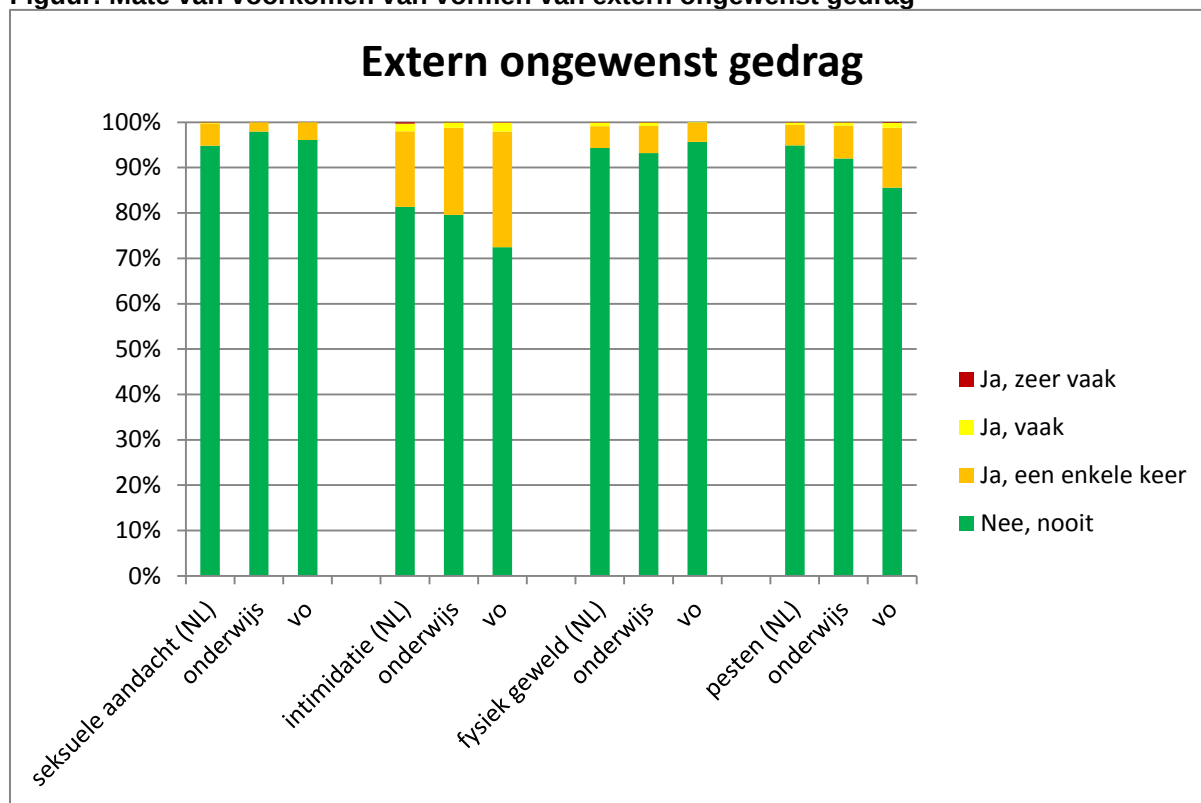
2.1.4. Ongewenst gedrag (incl. pesten)

In het werk kunnen werknemers geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. In het onderwijs gaat het om leerlingen en ouders / verzorgers (gedrag van collega's is in de paragraaf 2.3.1. Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag beschreven).

13,8% van de werknemers in het vo vindt (aanvullende) maatregelen tegen ongewenst gedrag van leerlingen en externen nodig. Dat zijn relatief meer werknemers dan in het overige onderwijs (11%) en de overige sectoren (7,2%).

35,1% van de werknemers in het vo zegt ongewenst gedrag (inclusief pesten) een enkele keer tot zeer vaak mee te maken. Dat percentage is hoger dan in de rest van het onderwijs (26%) en de overige sectoren (22,9%). In onderstaande grafiek zijn verschillende vormen van ongewenste gedragingen uitgesplitst.

Figuur: Mate van voorkomen van vormen van extern ongewenst gedrag



Intimidatie blijkt van de onderscheiden gedragingen het meest voor te komen. Een kwart van de werknemers in het vo zegt dat een enkele keer mee te maken tegenover 19,2% in de andere onderwijssectoren en 16,7% in de overige sectoren.

2.1.5. Regelmogelijkheden / autonomie

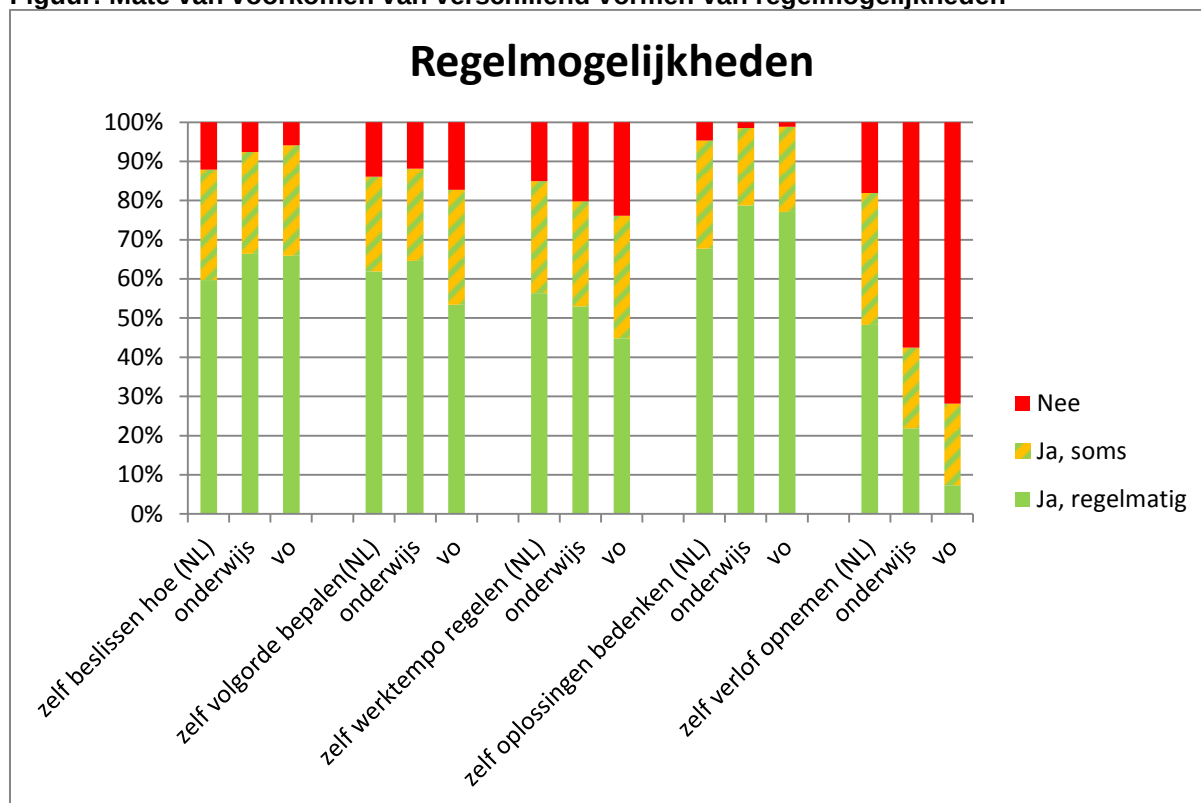
Zeggenschap hebben over hoe het werk gedaan wordt is een belangrijk kenmerk van het werk. Werknemers is gevraagd in hoeverre / hoe vaak zij zelf kunnen beslissen over de uitvoering van het werk. Gemiddeld 'scoren' onderwijswerknemers (op een schaal van 1 (nooit) tot 4 (altijd) lager op regelmogelijkheden (2,37) dan werknemers in de overige sectoren (2,46). Werknemers in het vo zeggen over minder regelmogelijkheden te beschikken dan hun collega's in de andere onderwijssectoren (2,26).

Die lagere score voor het onderwijs en het vo in het bijzonder, is vooral terug te voeren op het moeilijk of niet zelf verloop kunnen regelen.

De regelmogelijkheden / zelfstandigheid wordt gemeten met de volgende vragen:

1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
2. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
3. Kunt u zelf uw werktempo regelen?
4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
5. Kunt u verloop opnemen wanneer u dat wilt?

Figuur: Mate van voorkomen van verschillend vormen van regelmogelijkheden



De mogelijkheden om het werken meer naar de eigen hand te zetten, zijn er wel degelijk. Ruim 3 van de 4 werknemers zegt regelmatig zelf oplossingen voor problemen te bedenken. Verlof opnemen in het vo vereist logischerwijs afstemming en in die zin zijn de regelmogelijkheden met betrekking tot het indelen van de eigen tijd beperkt. En daarmee zijn medewerkers ook beperkt in de mogelijkheden om individuele recuperatietijd op te nemen.

2.2. Arbeidsomstandigheden

Werknemers is gevraagd in hoeverre zij, alles bij elkaar genomen, tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden. Bijna driekwart van de werknemers is tevreden tot zeer tevreden met de arbeidsomstandigheden. De verschillen tussen vo, de onderwijssector en overige sectoren zijn te verwaarlozen (respectievelijk: 73,6%, 74,4% en 73%).

Werknemers is gevraagd op welke arbo aspecten zij maatregelen nodig vinden:

Tabel: Percentage respondenten dat (aanvullende) maatregel nodig vindt

Aspecten	NL	Onderwijs	VO
Lichamelijk zwaar werk	14,1%	4,5%	4,5%
Geluid	8,5%	9,1%	13,8%
Gevaarlijke stoffen	3,9%	1,3%	1,6%
Veiligheid, bedrijfsongevallen	7,1%	3,5%	4,6%
Virussen, bacteriën, schimmels	7,0%	7,9%	7,9%

De aspecten hinderlijk geluid en (in mindere mate) biologische agentia (virussen e.d.) vallen in negatieve zin op. Overigens is op deze aspecten sinds 2009 lichte vooruitgang geboekt en heeft vooral het OP last van slechte akoestische omstandigheden.

De onderwijswerknemers zeggen in vergelijking met werknemers in de overige sectoren vaker dat aanpassingen van de werkplek of werkzaamheden nodig zijn. Het betreft vooral een aanpassing van de hoeveelheid werk en de functie of het takenpakket.

Tabel: Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? [meerdere antwoorden mogelijk telt niet op tot 100]

Aspecten	NL	Onderwijs	VO
Nee	59,1%	50,1%	47,6%
In hulpmiddelen of meubilair	17,6%	16,9%	16,1%
In werktijden	8,8%	9,1%	9,6%
In hoeveelheid werk	17,4%	27,5%	26,6%
In functie of takenpakket	8,8%	15,1%	16,5%
In opleiding of omscholing	5,2%	4,1%	4,6%
In toegankelijkheid tot het gebouw	1,0%	1,3%	1,6%
Andere aanpassingen	7,9%	9,8%	12,5%

2.2.1. Arbeidsomstandigheden en doorwerken

Werknemers in Nederland **willen** gemiddeld tot halverwege hun 65^e (64,4) doorgaan met werken. De leeftijd waarop men denkt door te **kunnen** werken is 64,6. Dat is iets hoger dan de leeftijd waarop men zou willen werken. In onderstaande tabel zijn ook de cijfers voor de sector onderwijs en het vo opgenomen.

Tabel: Gewenste en haalbaar geachte uittrede leeftijd

Uittrede leeftijd			
Gemiddelde leeftijd	NL	Onderwijs	VO
Tot waarop men wil doorwerken	64,4	64,8	64,6
Tot waarop men kan doorwerken	64,6	64,5	64,3

In 2011 werden deze vragen voor het eerst gesteld. Destijds lagen de genoemde leeftijden over de hele linie lager. Voor het vo was dat: 63,9 jaar voor willen doorwerken en 63,3 voor de leeftijd waarop men dacht door te kunnen werken.

45-plussers is gevraagd onder welke omstandigheden zij tot op een hogere leeftijd **willen en kunnen** doorwerken dan dat zij nu voor ogen hebben. 26% van de werknemers in het vo weet niet tot op welke leeftijd zij zouden willen werken.

Tabel: Onder welke omstandigheden wilt en kunt u langer doorwerken?

Omstandigheden	NL	Onderwijs	VO
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	25,9%	23,1%	25,2%
Minder uren of minder dagen per week werken	49,8%	53,9%	59,1%
Omscholing/bijbscholing	6,7%	6,6%	7,7%
Meer uitdaging of voldoening in het werk	11,5%	12,1%	11,2%
Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	28,7%	30,1%	33,7%
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,3%	15,1%	16,8%
Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	7,3%	9,9%	8,0%
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	7,0%	9,7%	8,9%
Betere gezondheid	13,7%	13,3%	13,0%
Andere omstandigheden	2,8%	3,5%	3,4%
Weet niet	11,5%	10,3%	8,4%
N.v.t.: Wil hoe dan ook niet langer doorwerken	21,1%	20,0%	20,4%

Er is tussen de sectoren geen verschil in de top 4 van antwoorden:

1. Vermindering van het aantal uren dat gewerkt moet worden.
2. Als stoppen met werken financieel onaantrekkelijk wordt.
3. Werkverlichting in fysiek of psychisch opzicht.
4. Wil hoe dan ook niet langer doorwerken.

Saillant is dat de ondersteuning door de werkgever en collega's in het onderwijs (incl. vo) op de 5^e plaats staat en op plaats 8 in de overige sectoren.

De 45-plussers is ook gevraagd: "Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?"

Tabel: Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?

Omstandigheden	NL	Onderwijs	VO
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	32,6%	30,7%	32,8%
Minder uren of minder dagen per week werken	55,3%	62,1%	68,6%
Omscholing/bijbscholing	7,2%	6,7%	7,6%
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	13,6%	16,6%	15,4%
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	9,0%	12,5%	11,2%
Betere gezondheid	16,3%	16,4%	14,0%
Andere omstandigheden	3,2%	4,2%	3,8%
Weet niet	19,9%	17,8%	16,6%
N.v.t.: Ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken	9,7%	8,0%	8,3%

Minder uren en lichter werk zijn voor 45-plussers de belangrijkste voorwaarden om langer te willen en kunnen doorwerken. Daarna is 'weet niet' – geen idee hebben wat nodig is om langer te kunnen doorwerken - het meest aangekruiste antwoord.

Omscholing / bijscholing en andere omstandigheden zijn de laatste zaken die men relevant acht om langer te willen en kunnen doorwerken.

2.3. Arbeidsverhoudingen

De wijze waarop men met elkaar in het werk omgaat, de organisatiecultuur, kortom het sociale systeem speelt op verschillende manieren een rol in de relatie werk en gezondheid. De NEA informeert hoofdzakelijk naar wat mis kan zijn in de verhoudingen op het werk. Het gaat om ongewenst gedrag, discriminatie, conflicten maar ook om sociale ondersteuning en medezeggenschap.

2.3.1. Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag

6,8% van de werknemers in het vo is van mening dat (aanvullende) maatregelen tegen Intimidatie, agressie, geweld of pesten door leidinggevende(n) of collega's, nodig is. In de onderwijssector ligt dat percentage lager (5,9%) evenals in de overige sectoren (5,6%).

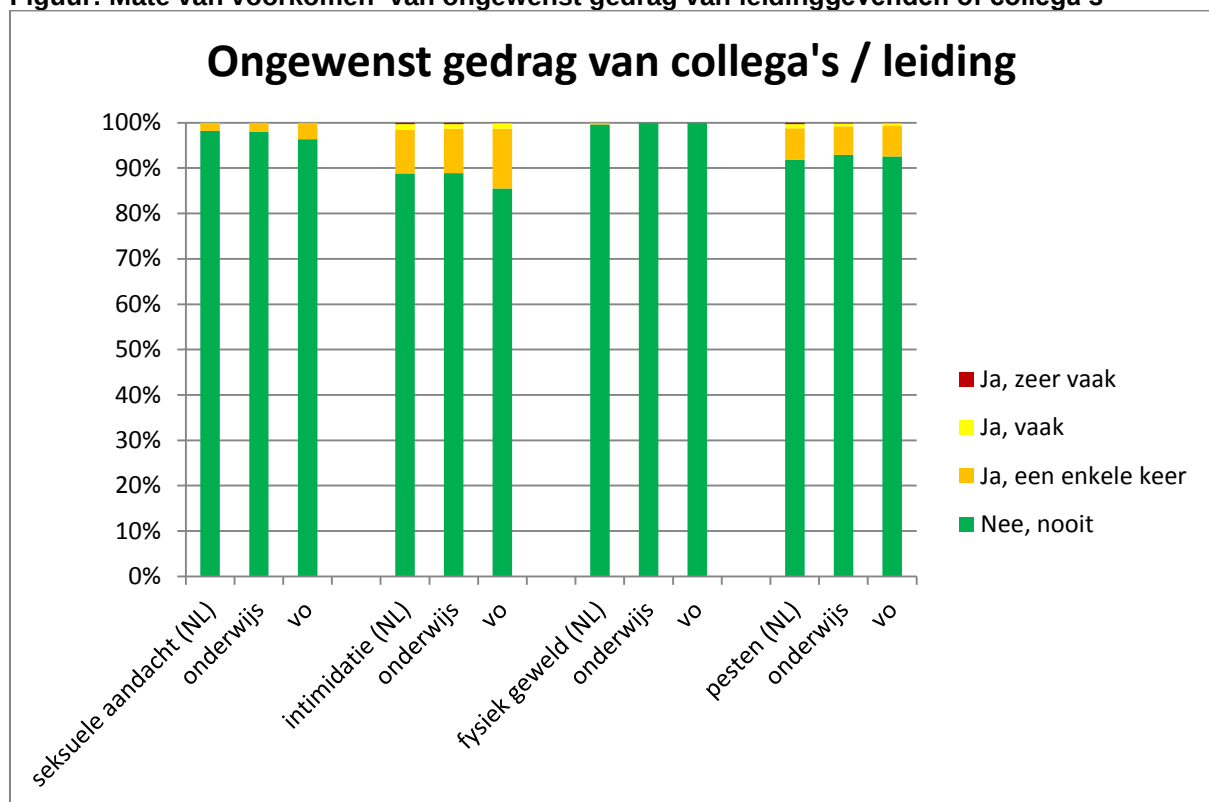
Intimidatie, agressie, geweld of pesten door leidinggevende(n) of collega's komt in het vo vaker voor dan in andere onderwijssectoren of in overige sectoren. 20,5% van de werknemers in het vo heeft een

enkele keer of vaker te maken met een vorm van ongewenst gedrag. In het overige onderwijs is dat percentage 15,8% en in de overige sectoren 16,1%.

Werknemers werd gevraagd in welke mate men in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met:

1. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?
2. Intimidatie door leidinggevenden of collega's?
3. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
4. Pesten door leidinggevenden of collega's?

Figuur: Mate van voorkomen van ongewenst gedrag van leidinggevenden of collega's



Discriminatie op het werk komt met 5% in de verschillende sectoren in vrijwel gelijke mate voor. Leeftijdscriminatie is de meest genoemde reden (1,3%), gevolgd door discriminatie vanwege huidskleur (1,2%).

Op de werkvloer komen conflicten voor. Hetzij met directe collega's, direct leidinggevenden of met de werkgever. Gevraagd is of men in de afgelopen 12 maanden een conflict heeft gehad (en met wie). De respons is voor alle sectoren vrijwel gelijk. 21% van alle werknemers zegt dat er een conflict met collega's was, 15% met een direct leidinggevende en 9% met een werkgever.

Over het algemeen zijn de conflicten kortdurend van aard. Het maakt echter verschil met wie men in conflict is. Ongeveer 90% van de conflicten met collega's is kortdurend van aard. Conflicten met de direct leidinggevende zijn in 85% van de gevallen kortdurend en conflicten met de werkgever zijn in 80% van de gevallen kortdurend van aard. Hoewel de exacte percentages over de jaren fluctueren, blijken conflicten met collega's vaker kortdurend van aard dan conflicten met de werkgever.

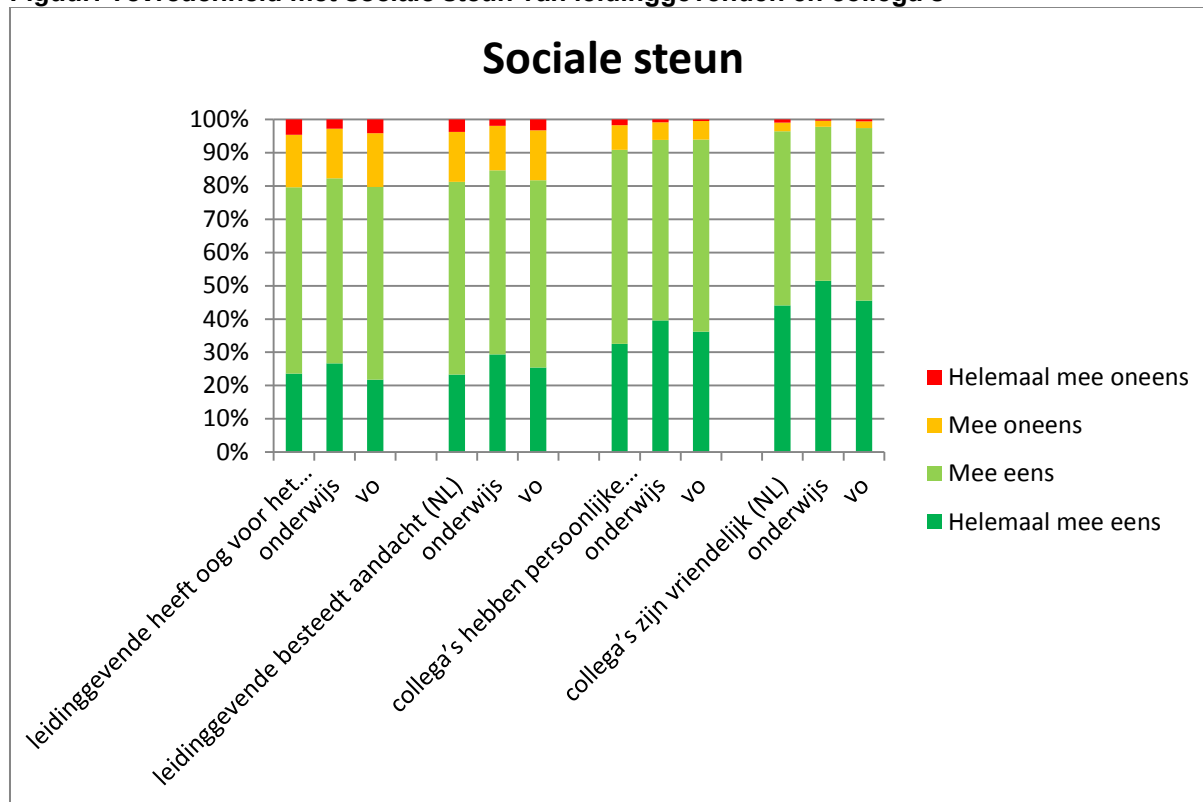
2.3.2. Sociale steun leiding en collega's

Werknemers is gevraagd hoe tevreden zij zijn met leidinggevenden, dat hoeft dus niet de eigen leidinggevende te zijn. 79% van de Nederlandse werknemers is tevreden tot heel tevreden met de

leidinggevend. In het onderwijs ligt dat percentage op 80% en in het vo op 77%.

Over het algemeen ervaren werknemers in het onderwijs en in het vo iets meer sociale steun van collega's dan in de overige sectoren. Sectoren verschillen nagenoeg niet voor wat betreft de sociale steun die werknemers van hun direct leidinggevend ervaren.

Figuur: Tevredenheid met sociale steun van leidinggevend en collega's



Sociale steun is bevraagd met de stellingen:

1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.
2. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.
3. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me.
4. Mijn collega's zijn vriendelijk.

Meer dan in de overige sectoren stimuleren leidinggevend in het onderwijs de ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

Tabel: Mate van stimulering door leidinggevende bij (verdere) ontwikkeling

Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	NL	Onderwijs	VO
Nee	26,2%	13,7%	14,2%
Ja, in beperkte mate	50,9%	51,8%	57,0%
Ja, in grote mate	22,9%	34,5%	28,8%

2.3.3. Medezeggenschap en vertegenwoordiging

De formele medezeggenschap is in het vo met 94,7% bekender dan in andere onderwijssectoren (89%). In de overige sectoren zegt 61% van de werknemers dat er een vorm van personeelsvertegenwoordiging is. 90% van de werknemers in het vo is tevreden tot heel tevreden met de vertegenwoordiging van hun belangen door de MR. In de overige onderwijssectoren is dat percentage iets lager 88% en in de overige sectoren nog iets lager (81%).

De tevredenheid met de vertegenwoordiging van de belangen door vakbonden ligt op een vergelijkbaar niveau; rond 81% van de werknemers is daarmee tevreden tot heel tevreden.

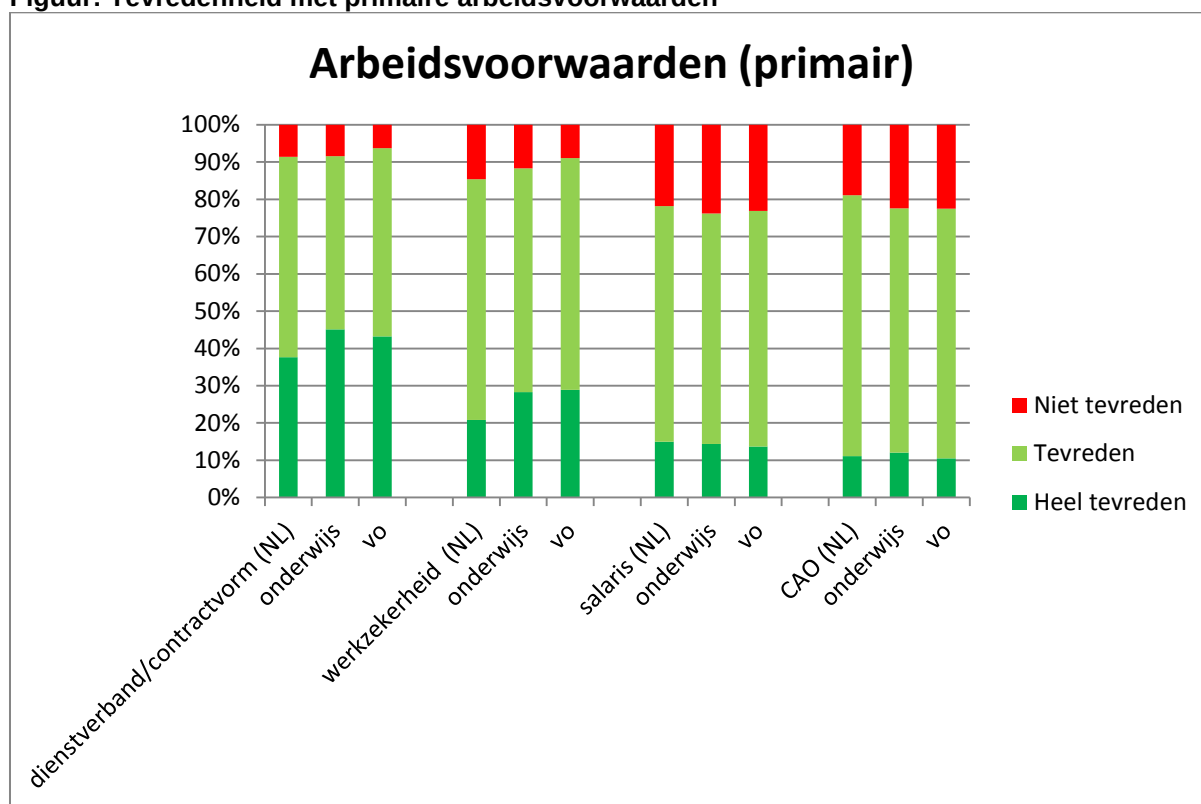
2.4. Arbeidsvoorwaarden

De NEA inventariseert de tevredenheid over de primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden met de vragen: “Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?”

1. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.).
2. Goede werkzekerheid.
3. Goed salaris.

De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)

Figuur: Tevredenheid met primaire arbeidsvoorwaarden



Uit de grafiek blijkt dat de verschillen tussen de sectoren niet bijzonder groot zijn en men meer tevreden is over het dienstverband en werkzekerheid dan over het salaris en de cao.

In veel cao's zijn afspraken gemaakt die het mogelijk moeten maken werk en privé (beter) met elkaar in balans te brengen en leer- en ontwikkelmogelijkheden bevorderen. Ook die aspecten zijn met de NEA bevestigd.

2.4.1. Werk-privé balans

Voor werknemers in het onderwijs is het lastiger om werk en privéleven met elkaar in balans te brengen dan voor werknemers in andere sectoren.

Gevraagd werd: “Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?”

Ruim 53% van de werknemers in de overige sectoren beantwoordt deze vraag met “Nee, nooit”. Bijna 40% van de werknemers in het vo en 43% van de werknemers in de overige onderwijssectoren zegt familie- of gezinsactiviteiten nooit door het werk te missen of verwaarlozen.

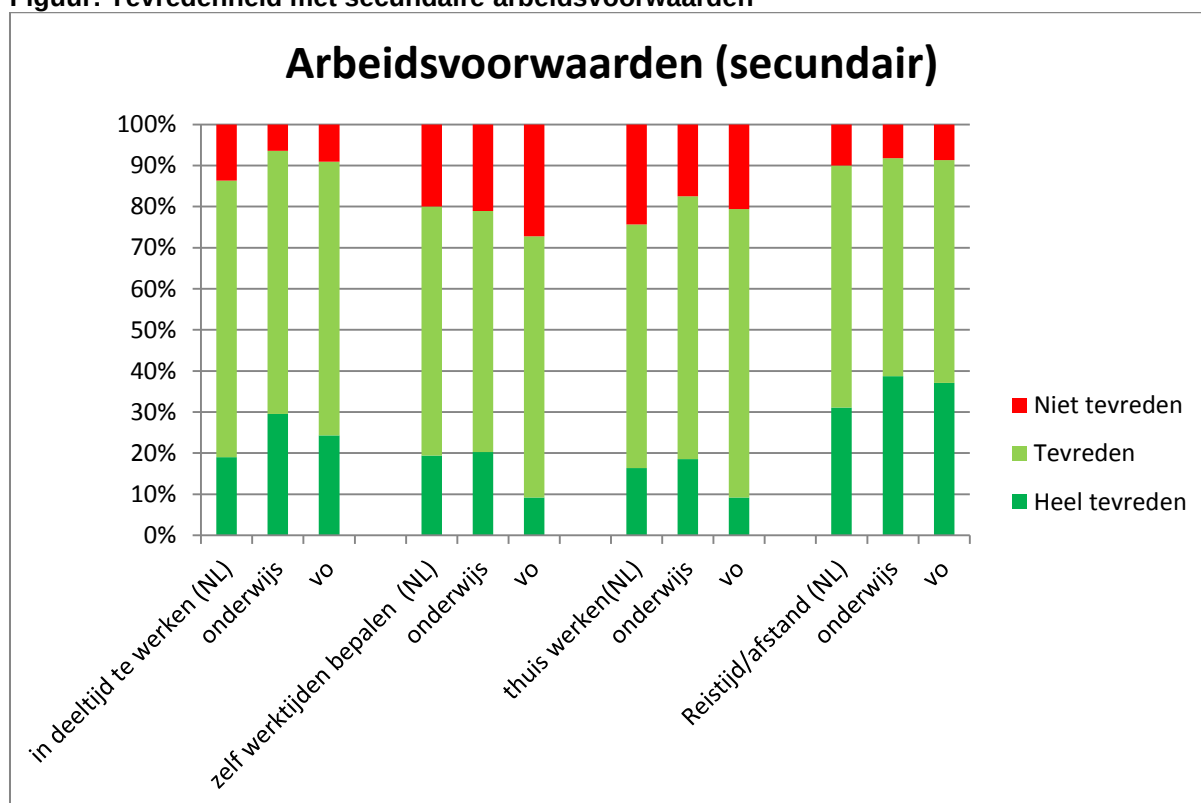
Andersom is de vraag ook gesteld: “Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?”. 75% van de werknemers in de overige sectoren mist of verwaarloost

werkzaamheden nooit. In het vo en overige onderwijssectoren ligt dat percentage lager; respectievelijk 67% en 68%.

Welke mogelijkheden hebben werknemers om werk en privé met elkaar in balans te brengen? En hoe tevreden is men daarmee? Gevraagd werd hoe tevreden men is met:

1. de mogelijkheid om in deeltijd te werken
2. de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen
3. de mogelijkheid om thuis te werken

Figuur: Teverdenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden



(on)Teverdenheid met de mogelijkheden om werk en privé beter met elkaar in balans te brengen lijken het verschil tussen het onderwijs en overige sectoren niet te kunnen verklaren.

2.4.2. Leer- en ontwikkelmogelijkheden

'Bijblijven in het vak' is een belangrijke voorwaarde om inzetbaar te blijven, zich competent te voelen en gezond te blijven werken. Met tevreden over de mogelijkheid om te leren in het werk zit het in het onderwijs wel goed. Ruim 90% van de onderwijswerknemers is daarmee tevreden tot heel tevreden. Dat is beduidend meer dan de 81% in de overige sectoren.

In de paragraaf 2.3.2. Sociale steun leiding en collega's is al vermeld dat leidinggevenden in het onderwijs, meer dan hun collega's in overige sectoren, werknemers stimuleren kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

Twee derde tot 69% (vo) van de onderwijswerknemers zegt in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus voor het werk te hebben gevolgd. In de overige sectoren ligt het gemiddelde op 52%. Iets meer werknemers in het onderwijs hebben behoefte om te leren (53%) dan werknemers in de overige sectoren (48%). In het onderwijs gaat het daarbij vooral om het huidige werk en de veranderingen daarin beter aan te kunnen terwijl werknemers in overige sectoren vooral behoefte hebben om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten.

3. Verzuim en burn-out

Werken brengt onvermijdelijk vermoeidheid met zich mee. Normaal gesproken hertstelt men van die vermoeidheid waarna het werk hervat kan worden. Maar soms gaat het mis.

Zo beschouwd kunnen verzuim, werkstress en burn-outklachten worden opgevat als onbedoelde negatieve neveneffecten van werken en/of van een onvolledig of verstoord herstel. Aanpakken om verzuim, werkstress en burn-outklachten te voorkomen of terug te dringen omvatten idealiter zowel werk- als privé factoren.

3.1. Verzuim

Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren ligt al jaren en structureel boven het landelijk gemiddelde. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie als de gemiddelde duur van het verzuim liggen allen boven het landelijk gemiddelde. Het percentage werknemers dat zich in een jaar niet ziek meldt, de zogenaamde nul-verzuimers, ligt in het onderwijs onder het landelijk gemiddelde. Dat maakt het aannemelijk om te concluderen dat een deel van de verzuimoorzaken sector gebonden is. Meer informatie over verzuim in het vo is beschikbaar op de Voion website.

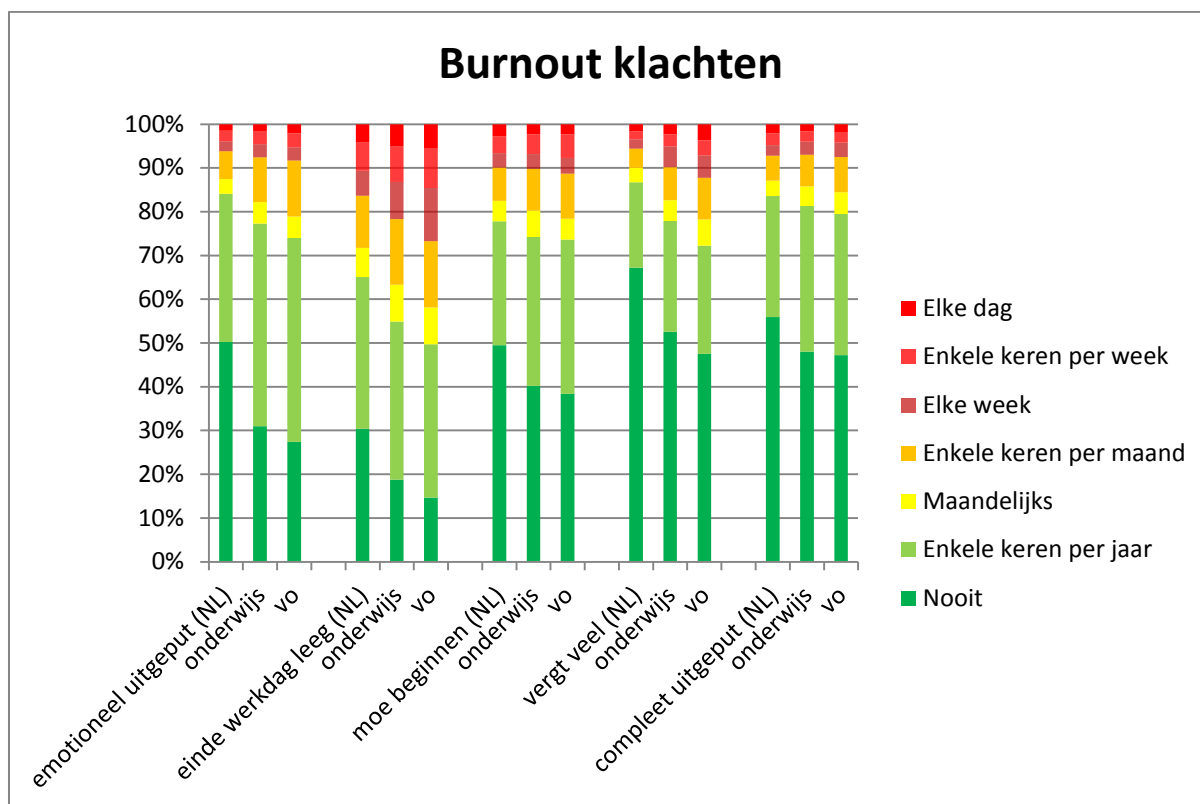
3.2. Burn-out klachten

De NEA informeert specifiek naar burn-out gerelateerde klachten, dit is niet hetzelfde als een gediagnosticeerde burn-out. De NEA 2014 (in 2015 is deze vraag niet gesteld) bevatte vragen naar beroepsziekten waaronder een vraag naar "Overspannenheid/burn-out". 7% van de onderwijswerknemers gaven aan te lijden aan overspannenheid/burn-out tegenover 5% van de werknemers in de overige sectoren.

Burn-out gerelateerde klachten kunnen worden opgevat als een signaal dat de belasting in of door het werk niet langer in balans is met wat iemand aankan. Hoeveel iemand aankan, is mede afhankelijk van (herstel in) de privésituatie en de mogelijkheden om werk en privé in balans te brengen of houden. Burn-out klachten komen in het vo (22,3%) vaker voor dan in de andere onderwijssectoren (18,6%). Burn-out klachten komen in de overige sectoren minder voor dan in de onderwijssectoren (13,6%).

De NEA bevat vijf stellingen over vermoeidheid / burn-out:

1. Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk.
2. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
3. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk.
4. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken.
5. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.



Werknemers uit het vo scoren stelselmatig minder gunstig op stellingen over burn-out gerelateerde klachten. 'Aan het einde van de werkdag leeg voelen' en dat 'het veel vergt om met mensen te werken' springen er in negatieve zin uit. 26,7% van de werknemers zegt zich elke dag tot elke week aan het eind van de werkdag leeg te voelen (21,7% overig onderwijs, 16,3 overige sectoren). Ruim 12% van de werknemers ervaart elke dag tot elke week dat het veel van hen vergt om met mensen te werken (respectievelijk 9,8% en 5,6% voor overig onderwijs en overige sectoren).

Over VOION

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, mobiliteit, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O-ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

WWW.VOION.NL